

RESOLUCIÓ de 22 de març de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Tona per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 08100802142024).

Vist el text de l'Acord Mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Tona, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 8 de maig de 2023, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'Empleat públic; l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord Mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Tona per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 08100802142024), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Mesa de Negociació / Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD DE CONDICIONS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE TONA

## TÍTOL I Disposicions Generals

### CAPÍTOL 1 Disposicions Generals

#### Article 1. *Determinació de les Parts*

1. Aquest Acord de condicions de treball ha estat negociat a la mesa general de negociació constituïda d'acord amb allò que disposa l'article 36.3 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, TREBEP.

2. Les parts que ho concerten són representants de les organitzacions sindicals presents en la mesa general de negociació: Comissions Obreres, CCOO, i Unió General de Treballadors, UGT.

#### Article 2. *Àmbit Personal*

1. La naturalesa d'aquest Acord és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i personal laboral de l'Ajuntament de Tona i per tant té, a tots els efectes, la doble naturalesa d'Acord de condicions de treball en l'àmbit funcional i Conveni col·lectiu en l'àmbit laboral.

2. Aquest Acord de condicions és aplicable al personal funcionari i laboral en situació de servei actiu. També s'aplica al personal municipal adscrit o que passi a prestar serveis a un organisme autònom o empresa municipal, per un període mínim de dos anys.

3. Per al personal de nou ingrés i per al personal interí i amb contractes de durada determinada, l'aplicació de les disposicions d'aquest Acord en allò que es refereix a l'acció social, règim retributiu, règim de vacances, permisos i llicències s'aplicarà d'acord amb el principi de proporcionalitat respecte al temps real de prestació de serveis. La proporcionalitat respecte a les quantitats meritades en aplicació de l'articulat

del present Acord, també es tindrà en compte en els càlculs de les liquidacions que es practiquin en el moment de l'extinció de la relació laboral.

4. S'exceptua de la seva aplicació el personal nomenat o contractat per ocupar càrrecs d'alta direcció i el personal eventual, ja sigui de confiança o assessorament especial.

### Article 3. Àmbit Temporal

1. Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel ple de l'Ajuntament i tindrà una vigència fins a 31 de desembre de 2025.

2. Els efectes econòmics seran des de la data d'entrada en vigor de l'Acord llevat que en l'articulat s'indiqui una altra data de referència.

3. Es considera tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de l'Ajuntament o de la representació sindical, la qual s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de tres mesos abans de la data de finalització de la seva vigència, del termini inicial o de les seves pròrrogues, per escrit i amb constància fefaent de l'altra part. En el supòsit de denúncia, el present Acord estarà en vigor íntegrament fins que s'aprovi un nou Acord.

4. Un cop denunciat el present Acord, i fins que no s'aconsegueixi un nou Acord que el substitueixi, aquest continuarà vigent íntegrament. Pel que fa a les condicions econòmiques, es continuaran actualitzant d'acord amb el que a aquests efectes estigui previst el règim retributiu del personal públic i els acords específics als quals es pugui arribar entre la representació sindical i l'Ajuntament.

### Article 4. Àmbit d'Aplicació Funcional i Territorial

1. Les normes contingudes en aquest Acord afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Tona existents actualment, o que es creïn en el futur, ubicats al poble de Tona o en l'àmbit territorial del seu municipi.

2. Seran d'aplicació al personal de l'Ajuntament de Tona les millores econòmiques i socials que siguin fruit dels acords sindicals i administracions superiors a l'administració local que tinguin per àmbit l'aplicació la totalitat de les persones treballadores i també aquelles que sorgeixin de la negociació col·lectiva de l'acord marc per a poblacions menors de 20.000 habitants.

### Article 5. Indivisibilitat de l'Acord

1. Les condicions pactades en aquest Acord són mínimes per la qual cosa es respectarà qualsevol pacte més favorable o condició més beneficiosa, bé sigui individual o col·lectiva, sempre que no vulneri la normativa d'aplicació en cada cas. Tanmateix aquestes formen un tot orgànic, unitari i indivisible i, per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

2. En cas que els canvis legislatius o bé la jurisdicció contenciosa-administrativa en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del present Acord, la mesa general de negociació haurà d'adaptar un nou text que, dins de la legalitat, permeti restablir l'equilibri d'allò pactat. Aquesta adaptació no comportarà una nova negociació de l'Acord i només es revisarà la part afectada.

### Article 6. Mesa General de Negociació

1. D'acord amb els articles 34 a 36 del TREBEP la mesa general de negociació estarà composta per representants de l'Ajuntament i per membres de la representació legal. Pel que fa a la representació de la part social aquesta serà proporcional al resultat de les eleccions sindicals. Les persones titulars hauran de designar un/a suplent en el cas d'absència.

2. La mesa general de negociació tractarà les matèries objecte de negociació definides a l'article 37 del TREBEP. Es podran constituir altres meses de caràcter sectorial, amb els mateixos criteris que la composició de la mesa general de negociació, per tractar temes específics i/o de col·lectius concrets, tanmateix, els acords obtinguts hauran de ser ratificats per la mesa general de negociació.

#### Article 7. *Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord*

1. Es crea una Comissió d'Interpretació i Seguiment com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu consentiment. Aquesta assumirà complementàriament altres funcions que expressament li confereixi aquest Acord, sempre que no envaeixin competències d'altres òrgans.
2. La Comissió estarà integrada de forma paritària per la representació de l'Ajuntament i per membres de la representació legal. Es podrà designar un/a suplent i també podrà assistir una persona assessora que tindrà veu però no podrà exercir el vot. Aquesta Comissió estarà constituïda per 2 persones per cadascuna de les parts signants del present Acord: representants per part de l'Ajuntament i representants dels empleats públics.
3. Amb caràcter general els acords de la Comissió d'interpretació i seguiment s'adoptaran per la concurrència de voluntats entre la representació del govern municipal i la majoria de la representació sindical, amb vot ponderat respecte a la proporcionalitat de la seva representació, dels sindicats presents en les sessions.
4. La Comissió d'Interpretació i Seguiment serà convocada per l'Ajuntament i es reunirà a petició d'alguna de les parts quan sigui necessari, s'aixecaran actes de les reunions, i els seus acords seran d'obligat compliment.
5. Les funcions de la Comissió d'Interpretació i Seguiment podran ser exercides subsidiàriament per la mesa general de negociació.
6. De manera extraordinària, la Comissió d'Interpretació i Seguiment, podrà sol·licitar reunió d'urgència, que s'haurà de celebrar en un termini màxim de 72 hores una vegada feta la sol·licitud, per un mínim del 50% de les persones integrants.
7. En casos d'urgència, l'Ajuntament podrà convocar a dues persones de la representació del personal, prèvia designació de les mateixes per part de la representació sindical, per tal de tractar el cas en qüestió. Posteriorment, en un termini màxim de 15 dies naturals, s'haurà de convocar la mesa de negociació per a la convalidació dels assumptes tractats.

#### Article 8. *Resolució de Conflictes*

1. En cas de dubte, ambigüitat o incertesa de totes les condicions establertes en aquest Acord, pel que fa al seu sentit i abast: amb caràcter previ, es sotmetran a coneixement de la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord i hauran de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa per les persones treballadores.
2. En cas de desavinença a la comissió d'interpretació i seguiment de l'Acord, les parts restaran obligades a plantejar la qüestió debatuda a l'autoritat competent de la Generalitat de Catalunya: Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local, CEMICAL, d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme, amb la finalitat d'obtenir la corresponent mediació i sense perjudici de les accions judicials que es puguin plantejar.

#### Article 9. *Les Condicions Més Beneficioses*

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin allò previst en aquest Acord i que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor; així com, els acords presos en el marc de les meses generals de negociació, de condició més beneficiosa.

## TÍTOL 2 Condicions de Treball

### CAPÍTOL 1 La Jornada de Treball

## Article 10. *Regulació General*

Les condicions recollides en aquest títol tenen un caràcter genèric. Pel que fa als sectors i llocs de treball amb condicions singulars, aquestes queden recollides en els annexes corresponents o a la relació de llocs de treball.

## Article 11. *Jornada Ordinària*

1. La jornada ordinària de treball anual serà la corresponent a una jornada de referència mitjana de còmput setmanal de 36,50 hores. El càlcul per determinar el còmput anual de cada exercici es concretarà a la mesa general de negociació, en funció del nombre de dies laborables de cada any. Qualsevol modificació legal de rang superior que afecti al còmput serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat, compromentent-se les parts a cercar l'equilibri d'allò pactat inicialment.

2. Als efectes d'aplicació de l'article anterior, es determinarà el resultat d'acord amb el següent càlcul: dels 365 dies anuals es restaran els dissabtes i diumenges que tingui l'any, el nombre de dies de vacances, el nombre de dies d'assumptes propis, el nombre de dies festius oficials del calendari laboral i els dies 24 i 31 de desembre. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per a una jornada diària de 7 hores i 18 minuts, que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini pel personal públic.

3. En el càlcul corresponent es tindrà en compte que els dies establerts com a festius que s'escaiguin en dissabte o diumenge es compensaran amb al gaudi de dies festius dins dels considerats com a laborables.

4. La jornada de treball ordinària s'estableix, amb caràcter general, dins d'un espai horari comprès entre les 08.00 i les 15.00 hores distribuïdes de dilluns a divendres, sense perjudici del que estableixin les fitxes laborals corresponents, i de l'establiment d'horaris especials dels col·lectius que requereixin d'una altra dedicació, els quals s'especificaran a l'article 13 de jornades especials, o bé en el seu annex. S'estableix un horari de presència obligatòria de 09.00 a 14.00 hores.

En el període comprès entre els mesos d'octubre a març, s'estableix una presència mínima els dilluns a les tardes de 16.00 a 18.00 hores d'una persona per servei. Cada servei organitzarà una rotació entre les persones que l'integren, de tal manera que com a mínim cada persona treballi una tarda de dilluns al mes, en aquells serveis on hi hagi més de 4 persones adscrites, coincidiran més d'una persona a la vegada. Durant el període de Setmana Santa, Nadal i vigílies de festiu, els serveis en horari de tarda romandran tancats.

Pel que fa els serveis de caràcter unipersonal, Administrativa Policia, les hores es realitzaran en un dilluns a la tarda al mes, el qual es reflectirà en el calendari del servei.

La regularització del còmput setmanal anirà a compte de la flexibilitat de la persona treballadora, que s'haurà d'autoregular trimestralment, tal i com preveu l'article 12.

Els serveis a què es fa referència són els següents: Secretaria, Intervenció, Urbanisme, Tècnics d'Àrea i Administració Policia.

Per necessitats del servei es podrà requerir a la persona treballadora de forma puntual a realitzar una part de la jornada en horari de tarda, previ avís de 48 hores. Aquestes excepcions seran recollides en les fitxes dels llocs de treball.

Durant els mesos d'abril a setembre, s'estableix un horari comprès entre les 08.00 a les 15.18 hores.

5. El descans setmanal de dos dies es gaudirà de manera ordinària en dissabte i diumenge.

6. Es considera com a temps de treball efectiu, el temps necessari per a recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball. Dins del concepte de temps efectiu, es consideraran compresos aquells temps de la jornada ordinària de treball que es destinin a pauses reglamentades, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut o de la pròpia organització del treball.

## Article 12. *Flexibilitat Horària*

1. Es reconeix el drets de les persones treballadores a un marge de flexibilitat horària en una hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar dins del mateix trimestre, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es podrà adaptar l'horari sempre i quan es compleixi amb l'horari de presència obligatòria que es reconeix, amb caràcter general, de les 09.00 a les 14.00 hores, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic. La ciutadania en cap cas es pot veure afectada per aquesta flexibilitat horària.

2. Restarà exclòs de la flexibilitat horària el personal no administratiu amb adscripció als següents serveis:

- Policia Local
- Escola bressol
- Brigada Municipal
- Biblioteca
- Ludoteca
- Escola de l'Era
- Camps de les Lloses

3. Es podrà establir, per acord amb la representació del personal públic, una major flexibilitat horària derivada de l'organització de determinats serveis, sempre que no perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control, així com, modificacions de la relació de llocs de treball exclosos.

4. El Cap del Servei o responsable, per necessitats del servei, podrà requerir puntualment, que el personal s'incorpori en el seu horari laboral a les 08.00 o finalitzi la jornada a les 15.00 hores, prèvia avis de 72 hores.

## Article 13. *Horaris Especials*

1. Els horaris específics quedaran establerts en els annexes corresponents.

Els llocs de treball amb jornades específiques diferents del règim ordinari que no es facin constar en els annexes, es regularan per les determinacions recollides en la fitxa del lloc de treball corresponent. Aquestes condicions, en el benentès que afecten de manera substancial les condicions de treball, seran objecte de negociació.

Els horaris específics no associats al règim ordinari es podran desenvolupar d'acord amb alguna de les següents modalitats:

- a) Horari de jornada partida: és l'horari en el qual es presten serveis en horari de matí i tarda.
- b) Horaris amb jornada a temps parcial: és l'horari que suposa l'aplicació d'una jornada a temps parcial.
- c) Horari de 36,50 hores de mitjana en còmput anual per torns: és l'horari que es realitza de manera habitual i programada, de forma rotativa, de dilluns a diumenge. Aquesta modalitat afecta al personal que presta serveis a la Policia Local i l'horari de treball queda regulat a l'annex específic.
- d) Horari amb autoregulació horària: és l'horari en el qual s'han d'assolir uns objectius i aquest es correspondrà a les necessitats del servei.
- e) Horari amb disponibilitat: és l'horari en el qual els ocupants del lloc de treball han d'estar localitzables i al servei de la corporació fora del seu horari de treball en diferents nivells segons la seva posició orgànica.
- f) Horari amb major dedicació: és l'horari per llocs singulars on existeix una variació de dedicació en termes quantitatius que consisteix en la realització d'una jornada setmanal superior a l'ordinària.

2. En aquests casos, l'últim trimestre de cada any, la comissió d'interpretació i seguiment de l'Acord, negociarà la fixació de l'horari laboral per a l'annualitat següent.

3. L'horari de l'Oficina d'Atenció al Ciutadà, OAC, serà distribuït en un horari d'hivern i un altre d'estiu, segons el que s'estableix a continuació:

a) Hivern, comprès entre el dia 1 d'octubre fins el dia 31 de maig, ambdós inclosos: distribuït de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00 hores i dilluns a la tarda de 16.00 a 19.00 hores, amb un horari central de presència obligatòria als matins des de les 09.00 i fins a les 14.00 hores i les tardes de les 16.00 a les 19.00 hores. Per l'horari de tarda es requereix la presència mínima d'una sola persona que es distribuirà en torns rotatius entre el personal del servei. L'Oficina d'Atenció Ciutadana restarà tancada al públic en horari de tarda durant el període de Setmana Santa, Nadal i vigílies de festiu.

b) Estiu, comprès entre el dia 1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos: de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00 hores, amb un horari central de presència obligatòria de les 09.00 a les 14.00 hores.

#### Article 14. *Conciliació*

1. S'estableix el dret de disposar d'una bossa de 30 hores de lliure disposició amb la finalitat de conciliar la vida familiar i laboral, sense que calgui justificació ni aprovació pel Cap del Servei pel seu gaudi. Aquestes hores seran de caràcter no recuperable i que es podran gaudir fins el 31 de gener de l'any següent. Després d'aquesta data les hores no gaudides es perdran i no es podran acumular a les hores de l'any següent.

2. Tanmateix s'estableix el dret de disposar d'una bossa d'hores de lliure disposició, de caràcter recuperable, amb la finalitat exclusiva de conciliar la cura i atenció de persones grans, discapacitats i familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. El nombre d'hores no superarà el 5% de la jornada ordinària anual que es tingui assignada. El personal que tingui assignada una jornada ordinària inferior a l'establerta amb caràcter general, el càlcul del nombre d'hores de la bossa es farà de forma proporcional a la seva jornada. El mateix criteri de proporcionalitat se seguirà per aquelles persones que tinguin assignada una jornada especial.

La recuperació d'aquestes hores es durà a terme dins del període de tres mesos des de la seva realització i fins al 31 de desembre de l'any en que es gaudeixin. Després d'aquesta data les hores romanents a la bossa es perdran i no es podran acumular a les hores de l'any següent. Si la persona treballadora causa baixa en l'ens adherit, les hores romanents de la bossa no seran objecte de cap mena de compensació.

Amb caràcter general, ambdues bosses es podran gaudir a demanda del personal.

#### Article 15. *Modalitats de Dedicació No Ordinàries i Disponibilitat*

1. Les modalitats de dedicació no ordinàries poden ser alguna de les següents o una combinació:

a) Major dedicació: és l'establerta per a aquells llocs de treball en què existeix una variació de la dedicació en termes quantitatius, coneguda i planificada, i que consisteix en la realització d'una jornada setmanal superior a l'ordinària de forma continuada i estructural.

b) Disponibilitat: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seus ocupants han d'estar localitzables i al servei de la corporació, fora de l'horari de treball general. Aquesta disponibilitat pot donar-se com a conseqüència de situacions excepcionals o circumstàncies organitzatives especials, sense que es pugui al·legar l'esgotament de la jornada ordinària com a causa de la no prestació del servei.

2. Es distingeixen tres tipologies de disponibilitat:

a) Completa: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de la corporació, les 24 hores del dia, incloent-hi els caps de setmana i els festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva al lloc de treball.

b) Parcial: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de la corporació durant els dies laborables que integren la seva jornada ordinària de treball; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

c) Per períodes específics: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de la corporació durant determinades franges horàries o dies concrets, ja sigui en dia laborable o en caps de setmana o festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

#### Article 16. *Hores Realitzades Fora de la Jornada*

1. Com a mesura per a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat en la corporació, les parts signatàries d'aquest Acord coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.

2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a preveure o a reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.

3. La realització de les hores extres, excepte aquelles que s'hagin de destinar a preveure o a reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat, seran de caràcter voluntari.

4. La corporació es compromet a realitzar de forma trimestral un informe detallat del nombre d'hores extraordinàries realitzades en el cas de l'apartat 3 d'aquest article, com també les mesures adoptades per a reduir-les en un futur.

5. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans d'acord amb els sistemes de compensació previstos en aquest Acord, excepte en aquells casos en què, per necessitats de servei, no sigui possible i que es compensaran econòmicament. Si aquestes hores no s'han pogut recuperar en un termini màxim de tres mesos, seran compensades econòmicament.

6. El nombre d'hores que es poden realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals, llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis. Queda exclosa d'aquesta limitació el col·lectiu de la Policia Local i la Brigada Municipal d'Obres.

7. La compensació en temps de descans seguirà els criteris següents:

a) Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori de una hora i quaranta-cinc minuts, si és laborable.

b) Dues hores i quinze minuts en el cas que l'hora realitzada sigui en horari festiu, de descans del treballador o en horari nocturn laborable.

c) Dues hores i trenta minuts en el cas d'hora realitzada en horari festiu i nocturn, com també els dies 25 de desembre, 1 o 6 de gener.

8. Les persones treballadores escolliran les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap del servei al qual estigui adscrit. En tot cas, n'haurà de gaudir dins del trimestre natural en el qual es realitzin i es poden acumular a dies festius o diumenges, i a períodes de vacances, sempre que es gaudeixin durant el trimestre.

9. Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

10. S'entendrà com a hora festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 06.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o per l'ens local corresponent.

11. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal, previ acord de les parts.

12. Les hores extraordinàries objecte a compensar econòmicament es computaran mensualment i s'abonaran a la nòmina del mes següent.

13. En el supòsit de retribució econòmica, el preu de l'hora extraordinària serà el següent: un increment del 75% sobre el sou que correspondria a l'hora ordinària, calculat dividint el sou brut anual entre les hores anuals de la jornada laboral, segons Acord. Si les hores es realitzen en horari nocturn, de 22.00 a 06.00 hores, o en dies festius, l'increment serà del 100%.

#### Article 17. *Calendari Laboral*

1. Dins del darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament determinarà, prèvia negociació amb els representats legals, un calendari laboral que recollirà els dies festius i els dies laborables i també podrà contenir la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes, sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal de les persones treballadores.

2. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

3. El 24 i 31 de desembre romandran tancades les oficines i es consideraran com a dies no hàbils.

### CAPÍTOL 2 Els Descansos i les Festes

#### Article 18. *Descans Diari i Interdiari*

1. S'estableix un temps de descans de 30 minuts computable com a treball efectiu, en jornades diàries continuades superiors a 6 hores o la part proporcional en el cas d'una jornada inferior. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.

2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.

3. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hauran de transcórrer 12 hores.

#### Article 19. *Descans Setmanal*

Les persones treballadors tindran dret a un període mínim de descans setmanal de 48 hores ininterromput que preferentment correspondran al dissabte i el diumenge, excepte en aquelles dependències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball. En aquests casos, l'Ajuntament de Tona establirà un altre règim de descans laboral un cop escoltada la representació legal.

a) El descans corresponent al personal que realitzi treballs en diumenges o dies festius, preferiblement es traslladarà a un altre dia de la setmana immediatament anterior o posterior.

b) A aquests efectes, es considerarà diumenge o festiu el temps que va entre les 22.00 hores del dia de la vigília i les 22.00 hores del dia festiu, i en tot cas, el dia de descans de la persona treballadora.

#### Article 20. *Vacances*

1. El personal gaudirà durant cada any complert de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils per cada any de servei, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat, caldrà estar al que determini la normativa. A aquests efectes els dissabtes es consideraran dies inhàbils.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'Ajuntament, es tindrà dret al gaudi dels dies addicionals de vacances anuals següents:

- Entre 1 i 3 anys, ambdós inclosos: 1 dia hàbil addicional anual.
- Entre 4 i 10 anys, ambdós inclosos: 2 dies hàbils addicionals anuals.

- Entre 11 i 15 anys, ambdós inclosos: 3 dies hàbils addicionals anuals.
- A partir dels 15 anys: 4 dies hàbils addicionals anuals.

Aquests dies es podran gaudir des del dia següent al de compliment dels corresponents anys de servei.

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils computats de dilluns a divendres, la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any, amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de toms o quadrants, l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades, equivalent a les hores de mitjana en còmput anual.

3. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels servei ho permetin, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent. Les vacances es podran fraccionar en un màxim de quatre períodes, no obstant, fora d'aquests quatre períodes, es podrà gaudir de 7 dies de forma aïllada i individual.

4. Es garanteix el dret a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 15 dies en els mesos de juliol o agost, o el temps equivalent si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

5. Les vacances s'han de gaudir entre l'1 de gener de l'any en curs i el 31 de gener de l'any següent. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica o el permís. En el cas que la situació d'incapacitat temporal sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes.

6. L'Ajuntament podrà concedir a les persones treballadores que vegin reduït el seu període de vacances per no haver completat els 12 mesos d'antiguitat, una llicència no retribuïda de fins a 10 dies que podrà acumular al període proposat. En el cas que no arribés als 22 dies de vacances, únicament en aquest cas podrà sumar també els dies d'assumptes propis i de conciliació sense necessitat de portar el tema a debat de la Comissió d'Interpretació i de Seguiment de l'Acord.

7. Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.

8. Les vacances ordinàries més els dies addicionals en funció de l'antiguitat a la corporació, no podran superar els 26 dies hàbils de vacances anuals. A aquests efectes els dissabtes es consideraran dies inhàbils.

9. La planificació de les vacances es durà a terme per l'Ajuntament, un cop escoltada la representació del personal públic. El personal haurà de presentar la seva proposta de vacances al responsable del servei d'adscripció abans del 30 de març de cada any. Amb totes les propostes presentades es confeccionarà la planificació corresponent la qual quedarà confirmada per l'Ajuntament abans del 15 d'abril. Superada aquesta data, la manca de resposta a la petició formulada tindrà efectes estimatoris.

10. Si per causa de força major, a partir del 15 d'abril, la persona hagués de variar el període de gaudiment previst, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagués pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat. També se'l compensarà amb cinc dies addicionals de vacances en el supòsit d'haver de canviar un mes complet o la part proporcional en el cas que el període de vacances afectat sigui menor.

11. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme als mateixos, un cop escoltada la representació de les persones treballadores.

12. En cas d'existir coincidència de dates entre les sol·licituds d'un mateix departament, la prioritat d'elecció es realitzarà per ordre alfabètic dels cognoms, A-Z, de forma rotativa, de manera que cap persona gaudeixi de nou de prioritat fins que la resta de personal del departament no hagi gaudit de la mateixa.

13. Aquest sistema únicament s'aplicarà en cas d'existència de conflicte que no pugui ser resolt a través d'acord entre els propis treballadors/es i de l'aplicació de la prioritat d'elecció per ordre alfabètic en cada cas concret, es donarà compte per part del responsable al servei de Recursos Humans i als delegats/des de personal.

14. Qualsevol conflicte derivat de l'aplicació d'aquest criteri, el resoldrà la comissió d'interpretació i seguiment d'aquest Acord.

15. El període de vacances anuals no podrà ser substituït per una compensació econòmica. En els casos de renúncia voluntària, en tot cas, haurà de garantir-se el gaudi de les vacances meritedes.

No obstant l'anterior, en els casos de finalització de la relació de serveis per causes alienes a la voluntat de les persones treballadors, es tindrà dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritedes i no gaudides; especialment en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per defunció, fins a un màxim de divuit mesos.

## TÍTOL 2 Permisos, Llicències, Excedències, Reduccions de Jornada i Millores Socials

### CAPÍTOL 1 Permisos i Llicències

#### Article 21. *Règim Jurídic*

1. Els permisos a què tenen dret el personal inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text, sempre i quan sigui més favorable.

3. D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests s'hauran de gaudir, amb caràcter general, immediatament quan es produeixi el fet causant llevat de casos especials en què estigui previst d'una altra manera o aquells en els quals, ateses les circumstàncies concurrents com ara malalties i/o hospitalitzacions, podran pactar-se dates i formes diferents de gaudi.

4. Les mesures regulades en aquest Acord s'apliquen tant al personal amb un vincle matrimonial com a les unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Acord de en relació al còmput de terminis.

5. Als efectes de permisos i llicències regulats en aquest Acord de condicions, el cònjuge i la parella estable tindran la consideració de familiars de primer grau. Així mateix, seran també d'aplicació aquells permisos relacionats amb els fills/es no comuns de noves parelles, que també seran considerats com a familiars de primer grau.

#### Article 22. *Petició i Concessió*

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos s'haurà de formular mitjançant escrit amb 72 hores d'antelació. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís dins del termini màxim de cinc dies abans finiment del permís, i s'entendrà atorgat si en el termini de 48 hores no s'ha denegat.

Pel que fa a la petició de llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 15 dies hàbils d'antelació, juntament amb la justificació de la mateixa, i s'entendrà atorgada si en el termini de 10 dies hàbils no s'ha denegat.

2. En cap cas es podran denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda llevat que, per les necessitats del servei públic, no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar.

#### Article 23. *Permisos Retribuïts*

Les persones treballadores tindran els permisos retribuïts següents:

a) **Permís per assumptes propis:** el personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord podrà gaudir dels dies laborables retribuïts per cada any natural de servei actiu que fixi la normativa vigent, o els que en proporció corresponguin si el temps de servei actiu és inferior a l'any natural. El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir l'equivalent en hores anuals; en aquest darrer cas, caldrà que la persona així ho sol·licito expressament. La concessió d'aquest permís no requereix justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei degudament acreditades. El període de gaudiment del permís, per assumptes propis, és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 31 de gener de l'any següent.

Així mateix, el personal tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes propis des de l'endemà del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per a cada trienni complet a partir del vuitè.

b) **Permís per visites mèdiques i tutories:** consisteix en l'absència del lloc de treball pel temps indispensable per a visites o proves mèdiques del mateix treballador/a i/o d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills i filles.

c) **Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització** que precisi de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el l'empleat o empleada en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, cinc dies hàbils.

Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de quatre dies hàbils.

Quan es tracti de mort del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils, quan sigui en diferent localitat. En el cas de mort de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

Aquest permís es gaudirà a partir del dia en què té lloc el fet causant i es farà preferentment en dies hàbils consecutius. No obstant, el permís es podrà gaudir en dies alterns o bé en la seva equivalència en hores, sempre i quan es mantingui el fet causant.

En cas d'hospitalització es pot iniciar el seu gaudiment qualsevol dia dels d'ingrés hospitalari.

- **Especificitats:**
  - Si quan es produeix el fet causant ja ha finalitzat la jornada de treball, el seu gaudiment s'iniciarà el següent dia hàbil.
  - Pel personal de la corporació a torns rotatoris, els dies de còmput són els corresponents al seu torn, amb independència que siguin hàbils o inhàbils.
  - En el cas que la persona empleada presti serveis en torn de nit, podrà gaudir d'aquest permís des de la jornada anterior al fet causant quan d'ingrés hospitalari del familiar sigui a primera hora del matí.

– Aquest permís serà extensible a les persones que visquin amb els fills de la seva parella i així ho acreditin amb caràcter anual, certificat de convivència, així com als tutors legals o amb guarda legal, caldrà l'acreditació corresponent, quan els supòsits del paràgraf anterior els afectin.

d) Permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella: té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

e) Permís per matrimoni o formació de parella estable d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

f) Permís per trasllat de domicili: 2 dies hàbils per trasllat de domicili habitual dins de la localitat i 4 dies si és en una altra localitat.

Per a la justificació d'aquest permís serà necessari aportar el certificat d'empadronament del municipi de destí

g) Permís per a exàmens finals i per a altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.

h) Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral: serà pel temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable de caràcter públic o personal, aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

*Article 24. Permisos Retribuïts Relacionats amb la Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral, per Raó de Violència de Gènere i per a les Víctimes del Terrorisme i els seus Familiars directes*

1. Les persones treballadores tindran els permisos retribuïts següents:

a) Permís per naixement: té una durada de setze setmanes, les sis setmanes immediatament posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterromput. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin, transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís, a voluntat d'aquells, podrà gaudir-se de manera interrompuda, i fruit-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'ens local.

b) Permís pel cas d'avortament de fetus viable de la dona o parella estable de la persona treballadora, es tindrà dret a un permís lligat a la baixa d'aquella i fins a un màxim de cinc dies laborables consecutius.

c) Permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos: és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els citats permisos.

Aquest permís constitueix un dret individual sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.

Aquesta mena de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

d) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins

quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els previstos al Codi Civil de Catalunya i la resta de legislació de dret civil de Catalunya, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

e) Permís per a atendre fills discapacitats per progenitors amb fills discapacitats: consisteix a gaudir conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció. Aquest permís també és d'aplicació als tutors legals.

f) Permís prenatal per a les dones embarassades: consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

g) Permís per a dur a terme tràmits administratius en relació amb l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu: Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

h) Permís per a situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball: consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

i) Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, les persones treballadores que hagin sofert danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills/es dels ferits i morts: sempre que ostentin la condició de personal públic i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com les persones amenaçades, en els termes previstos per la legislació vigent, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resultin necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

j) S'estableix el dret a disposar de 12 hores trimestrals per a assumptes personals amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores està sempre subjecte a les necessitats del servei.

2. En els casos dels permisos previstos de l'apartat a) a l'apartat j), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com a servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics i, si escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

3. Les persones treballadores que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

#### Article 25. *Llicències Retribuïdes*

Es poden concedir llicències per a fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual la persona treballadora presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, es té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

#### Article 26. *Permisos i Llicències No Retribuïdes*

1. El permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

3. Per a l'assistència en tribunals de processos de selecció d'altres organitzacions alienes a l'Ajuntament de Tona, amb un màxim d'assistència a dos processos de selecció, amb reducció proporcional del sou o recuperant les hores.

### CAPÍTOL 2 **Reduccions de Jornada**

#### Article 27. *Règim Jurídic*

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret les persones incloses dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran les que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

4. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

#### Article 28. *Reducció de la Jornada amb la Reducció Proporcional de les Retribucions*

1. Les persones treballadors podran gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

2. Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del

primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència el present article.

3. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

4. Les persones treballadores poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions, per raons de guarda legal, quan tinguin cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

#### *Article 29. Permís de Reducció de Jornada per Cura de Familiar amb Malaltia Molt Greu.*

Per ser precís atendre la cura d'un familiar de primer grau, es tindrà el dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

#### *Article 30. Reducció de la Jornada per Cura de Fill Menor Afectat per Càncer o Una Altra Malaltia Greu.*

1. Es tindrà dret, sempre que ambdós progenitors, guardadors amb fins d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presta els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer, tumors malignes; melanomes o carcinomes, o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els 23 anys. En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys d'edat del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continuada i permanent.

2. Quan concorrin en ambdós progenitors, guardadors amb fins d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta a aquest efecte en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor o guardador amb fins d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi al règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis al mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret al permís qui en sigui el cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari.

#### *Article 31. Reducció de la Jornada Per Interès Particular.*

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecta a les necessitats del servei.

#### Article 32. *Reducció de Jornada Amb Reducció Proporcional.*

Es podran sol·licitar reduccions de jornada amb reducció proporcional de retribucions en els següents casos:

- a) Per tenir cura directa d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.
- b) Quan el/la treballador/a estigui rebent tractaments mèdics per malalties greus que li impedeixin realitzar una jornada sencera, del tipus quimioteràpia, radioteràpia o altres similars.
- c) Tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de les retribucions, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Ajuntament, les persones treballadores que hagin patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, així com la seva parella. I els fills/es de víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, i els amenaçats/es en els termes de l'art 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre. Caldrà el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o sentència judicial ferma.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a qui es concedeix.

### CAPÍTOL 3 Excedències

#### Article 33. *Règim Jurídic*

1. Les persones incloses dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, com també la Normativa de Règim Local Estatal i Catalana.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si, durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla, o de familiars, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
5. Si, un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

#### Article 34. *Excedència Voluntària per a Tenir Cura d'Un Fill Menor de 3 Anys.*

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques, AFEDAP.

#### *Article 35. Excedència Voluntària per a Tenir Cura de Familiars.*

1. Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de tres anys.

2. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius.

3. Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques, AFEDAP.

#### *Article 36. Excedència Voluntària per al Manteniment de la Convivència.*

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

#### *Article 37. Excedència Voluntària per Interès Particular.*

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini màxim de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat/da si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

3. No podrà declarar-se quan a la persona treballadora se li instrueixi un expedient disciplinari.

4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reintegrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

6. Aquesta excedència no comporta reserva de lloc de treball, sinó un dret al reintegrés preferent en cas de vacant.

#### Article 38. *Excedència Voluntària per Incompatibilitat.*

1. Es concedeix si les persones treballadores es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.
2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.
3. Aquesta excedència no comporta reserva de lloc de treball, sinó un dret al reingrés preferent en cas de vacant.

### **CAPÍTOL 4 Protecció Especial a les Dones Víctimes de la Violència de Gènere**

#### Article 39. *Reducció de la Jornada de les Dones Víctimes de la Violència de Gènere.*

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'administració pública competent en cada cas. L'empleada pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

#### Article 40. *Excedència Voluntària per Violència de Gènere*

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.
2. Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que han d'exercir, i aquest període és computable a efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.
3. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
4. Durant els dos primers mesos es podrà sol·licitar un permís retribuït amb dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec, la situació de violència de gènere es considerarà acreditada mitjançant l'adopció judicial de mesures provisionals.

### **CAPÍTOL 5 Drets Socials**

#### Article 41. *Assistència Jurídica*

1. La corporació garantirà la defensa jurídica al personal que actuï com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, en cas que per sentència judicial s'acrediti que la persona hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, l'Ajuntament podrà requerir el rescabament de les despeses originades.
2. En cas que es produeixi un conflicte d'interessos amb la corporació no es garantirà la defensa jurídica al personal, que s'analitzarà per part de la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord de Condicions.
3. L'Ajuntament de Tona designarà els professionals que es faran càrrec de la representació i/o defensa judicial del treballador/a coberta per l'assistència jurídica regulada en aquest article.
4. L'ajuntament garanteix l'assistència jurídica gratuïta a les persones incloses dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que la precisin a causa de conflictes derivats de la prestació del servei

#### Article 42. *Assegurança de Responsabilitat Civil*

1. L'Ajuntament s'obliga a mantenir la subscripció de la pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil per a la cobertura dels danys o perjudicis que es puguin produir a conseqüència de l'actuació del personal de l'Ajuntament en l'exercici de les seves funcions.
2. S'inclourà també en aquesta pòlissa d'assegurança la cobertura de les despeses derivades de la defensa jurídica i representació del personal incursat en causes penals on es reclami responsabilitat civil derivada de delictes.
3. L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil, amb la cobertura de fiances, defensa jurídica i costos processals, etc. del personal, sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests porti a terme en relació amb les seves funcions assignades o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o in itinere, sens perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui. L'Ajuntament es farà càrrec, per si mateix o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances establerta per aquest propòsit, d'aquesta responsabilitat civil.

#### Article 43. *Indemnització per Mort, Incapacitat Permanent, Absoluta o Gran Invalidesa.*

1. En cas d'accident laboral d'una persona treballadora que en causi la mort, una incapacitat permanent, absoluta o una gran invalidesa, l'Ajuntament s'obliga a indemnitzar a la persona treballadora (en cas d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa) o els/les beneficiaris/àries que aquesta hagi designat, en cas de mort. Si l'accident es produeix fora de l'horari laboral però ve motivat pel lloc de treball que es desenvolupa a l'Ajuntament es considerarà accident laboral als efectes del que es recull en aquest article.
2. A aquest efecte, es considera accident laboral tot el que es produeixi en el lloc o durant l'horari de treball, el trasllat entre el centre de feina i el domicili i els causats per atemptats terroristes i actes delictius, succeïts tant dins com fora de l'horari laboral, quan aquests es derivin de la condició de personal al servei de l'Ajuntament.
3. La designació de beneficiaris/àries s'ha de fer per escrit i per duplicat segons model normalitzat. El Servei de Recursos Humans en custodiarà una còpia i lliurarà l'altra a la persona treballadora amb un acusament de rebuda. Igualment, caldrà que es notifiqui per escrit i per duplicat a Recursos Humans qualsevol canvi de voluntat respecte dels/de les seus/ves beneficiaris/àries.
4. En cas que la persona treballadora en el seu moment no hagués designat beneficiaris/àries i es produís la seva mort per accident laboral, se seguiria el següent ordre de prelación:
  - a) Cònjuge o parella de fet.
  - b) Descendents de la persona treballadora.
  - c) Ascendents de la persona treballadora.
5. L'Ajuntament de Tona està obligat a contractar una assegurança civil per poder indemnitzar en cas de mort o invalidesa en grau d'absoluta o de gran invalidesa, amb motiu d'accident laboral, dels treballadors/es. La indemnització en cas de mort o invalidesa en grau d'absoluta o de gran invalidesa serà de com a mínim 15.000€.

#### Article 44. *Revisió d'Incapacitat Permanent Total i Absoluta*

L'Ajuntament garantirà la reincorporació d'aquells/es persones que tot i haver estat declarats en situació d'incapacitat permanent total o absoluta, la Seguretat Social revisi la seva situació i els doni l'alta mèdica.

#### Article 45. *Bestretes*

1. El personal podrà demanar anualment una bestreta reintegrable, a compte de salaris futurs de fins a dues mensualitats.

2. El reintegrament es farà en un termini màxim de 10 mesos mitjançant el seu descompte en la nòmina de les persones treballadores, en cas que s'hagi sol·licitat una mensualitat, i de 14 mesos en cas que es sol·licitin dues mensualitats.

3. L'import total de les bestretes concedides a tot el personal, tant laboral com a funcionari, que presta serveis a l'Ajuntament de Tona en cap cas superarà la quantitat de 12.000€ anuals.

4. En supòsits especials la corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, en funció de la disponibilitat de tresoreria de la corporació.

5. No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

#### Article 46. *Jubilació*

1. La jubilació del personal de l'Ajuntament inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Acord s'adaptarà al que fixi la legislació vigent, sense perjudici, que tot treballador/a pugui completar els períodes de carència necessaris per a generar pensió de jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria es produiria en el moment en que el treballador/a completés els períodes de carència necessaris.

2. L'Ajuntament facilitarà processos de jubilació parcial i/o anticipada, a petició dels interessats i es farà càrrec de totes les despeses que això generi.

#### Article 47. *Jubilació Parcial*

1. L'Ajuntament reconeix explícitament el dret del personal laboral a la jubilació parcial durant la vigència d'aquest Acord, sempre que el marc legal ho permeti.

2. L'Ajuntament es compromet que sigui tramitada amb rapidesa per tal que pugui ser efectiva en un termini màxim de cinc mesos des de la sol·licitud de l'interessat/da sempre i quan es compleixin els requisits d'edat, els anys de cotització i el contracte de relleu sigui possible.

3. Les persones treballadores han de presentar la sol·licitud de jubilació parcial amb una antelació mínima de 5 mesos. En el cas que durant la vigència del present Acord es prevegi i es reguli normativament la jubilació parcial per al personal funcionari, l'Ajuntament farà extensiu el compromís del paràgraf anterior també a aquest personal.

#### Article 48. *Renovació Permís de Conduir*

S'abonen les despeses derivades de la renovació dels carnets de conduir a aquelles persones treballadores que, per les funcions que tenen assignades, hagin d'utilitzar vehicles a motor per el desenvolupament de les seves tasques de manera habitual durant el desenvolupament de la jornada laboral.

#### Article 49. *Ajuts Socials per Salut i Educació*

1. La Constitució Espanyola reconeix en els articles 27 i 43, el dret a l'educació i a la salut, respectivament. Conscients que aquests principis han de constituir l'objecte fonamental de la protecció social, especialment en el cas de les administracions públiques que han d'exercir un paper exemplaritzant, les parts convenen que cal traslladar als seus acords aquells continguts que s'orientin a la defensa efectiva d'aquests drets com objectiu prioritari.

2. Per aquest motiu, fins el 31 de juliol de cada any es podran justificar despeses que obeeixin a aquesta finalitat amb els límits que es detallen i que es calculen de manera inversament proporcional respecte als ingressos totals bruts percebuts l'any anterior, recollits en el certificat de rendiments del treball referit al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

| Triennis meritats | Menys de 20.349€ | De 20.350 a 25.199€ |
|-------------------|------------------|---------------------|
| Fins 2 triennis   | 1.462,00         | 1.262,00            |
| 3 a 4 triennis    | 1.532,44         | 1.332,00            |
| 5 o més           | 1.602,90         | 1.402,00            |

\*Aquests imports s'actualitzaran segons els pressupostos generals de l'Estat.

3. Es dotarà en el pressupost anual, d'un fons social gestionat conjuntament pels delegats i delegades del personal funcionari i laboral, amb la finalitat d'atendre a les necessitats del personal que es determini en aquest article, per un import anual equivalent al 0,5% del Capítol I Personal funcionari i laboral, del pressupost municipal de cada exercici.

Les instàncies presentades per les persones interessades seran estudiades per la Comissió Paritària dins del darrer trimestre de l'any, i abonades al finalitzar aquest. Si l'import total de l'ajuda social sobrepassa la quantitat estipulada, es procedirà a reduir la quantitat assignada a cada treballador en igual proporció, a fi d'aconseguir que la suma total màxima sigui la que es correspon amb el 0,5% del Capítol I Personal funcionari i laboral, del pressupost municipal de cada exercici.

4. En els casos d'inici de prestació de servei durant l'any natural, es calcularà de manera proporcional als dotze mesos, tant pel que refereix a l'import com els límits a aplicar, i el resultat determinarà la franja retributiva de referència pel càlcul.

5. S'admetran com a justificació de l'ajut fins a completar l'import previst, les següents despeses, referides per aquest concepte al treballador/a i als integrants de la seva unitat de convivència:

a) Despeses en salut i atenció sanitària:

- Tractaments terapèutics
- Odontologia
- Elements de correcció visual, ulleres, lents de contacte
- Ortopèdies, pròtesis, reducció de diòptries, pròtesis auditives i oftalmologia
- Hospitalització del treballador, treballadora o familiar fins 1r grau, fora de l'àrea hospitalària del seu domicili
- Ajudes tècniques
- Medicació
- Assegurances

b) Despeses de residència, centre de dia, cura domiciliària de familiars fins a segon grau de consanguinitat que no estiguin inclosos coma beneficiaris de percepcions recollides a l'article 92. 6. De manera ordinària, els imports recollits corresponent als ajuts socials recollits en aquest article s'ingressaran junt amb la nòmina del mes de setembre de cada any.

c) Despeses en educació i serveis complementaris propis i dels fills/es: caldrà adjuntar factures o rebuts nominals, en cas contrari s'haurà d'aportar un certificat de convivència.

- Escolarització fills/es
- Menjador escolar
- Transport escolar
- Matriculació i quotes derivades d'activitats formatives
- Activitats extraescolars
- Material pedagògic
- Activitats de reforç
- Pensions alimentàries degudament acreditades

No s'acceptaran rebuts fets a mà que no estiguin degudament complementats

#### Article 50. *Ajuts Familiars*

- Ajuts familiars

|                                  |      |            |
|----------------------------------|------|------------|
| Naixement o adopció              | 300€ | Per fill/a |
| Mort d'un fill/a o de la parella | 600€ |            |
| Lot de Nadal                     |      |            |

Aquests imports s'actualitzaran amb els pressupostos generals de l'Estat.

- Escola bressol

Per a poder conciliar la vida professional amb la familiar, els fills/es tindran dret a l'estança i ensenyament, concepte de mensualitat a la taxa, en l'escola bressol municipal de manera gratuïta. Cal fer-se càrrec de les despeses de dinars, berenars, horaris extres, material escolar i altres.

- Ajut piscina municipal

Les persones treballadores de l'Ajuntament tindran dret a obtenir l'abonament familiar, inclourà parella i fills/es, de la piscina d'estiu gratuït.

- Ajuts a fills/es amb discapacitat

Durant la vigència d'aquest Acord la corporació crearà un fons anual per a la concessió d'ajuts al personal que tinguin fills o filles amb discapacitat. L'import d'aquests ajuts, segons el grau de discapacitat serà, com a màxim, el següent:

a) Grau 1:

Per cada fill o filla del qual s'acrediti un grau de discapacitat igual o superior al 33% i fins al 64%: 150€ mensuals.

b) Grau 2:

Per cada fill o filla del qual s'acrediti un grau de discapacitat igual o superior al 65%: 250€ mensuals.

Aquests imports seran objecte d'augment tenint en compte l'increment establert en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

### TÍTOL III Condicions Econòmiques

#### Article 51. *Règim Retributiu*

1. L'increment retributiu dels empleats/es públics als quals se'ls apliqui aquest Acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al capítol III –dels drets retributius– del títol III del Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que, durant la vigència d'aquest Acord, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret a les persones treballadores a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

## Article 52. Estructura de la Retribució

Pel personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, el sistema retributiu s'estructura en retribucions bàsiques i complementàries:

### 1. Retribucions Bàsiques

a) El Sou base (SB): és l'assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup.

b) Els triennis: és un import, igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit de que aquest no tingui subgrup per a cada tres anys de servei. Es reconeixen els triennis corresponents als serveis prestats al personal funcionari interí i al personal laboral fix i temporal.

c) Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritaran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu a les nòmines de juny i desembre.

### 2. Retribucions Complementàries

Són les que retribueixen les característiques del lloc de treball, la carrera professional o el desenvolupament, rendiment o resultats que assoleix la persona treballadora. D'acord amb l'article 37.1 b) de l'EBEP seran objecte de negociació en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment correspongui en cada cas la determinació i aplicació de las retribucions complementàries del personal. Es consideren retribucions complementàries les incloses en els conceptes retributius següents:

– Complement de destinació (CD): Aquest concepte retribueix el nivell que, en cada moment, tingui assignat la persona treballadora en relació al lloc de treball que ocupi o en funció del seu grau personal consolidat. L'import de cada nivell de complement de destí el fixa anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Els intervals dels nivells de llocs de treball que corresponen a cada cos o escala, d'acord amb el grup en el que figuren classificats, a l'Ajuntament són els següents:

| Grup | Mínim | Màxim |
|------|-------|-------|
| A1   | 22    | 30    |
| A2   | 18    | 26    |
| C1   | 14    | 22    |
| C2   | 12    | 18    |
| AP   | 10    | 14    |

– Complement específic (CE): Està destinat a retribuir les condicions particulars d'un lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc. Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent.

Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball.

– Complement de productivitat (CP): té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què es desenvolupa la feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia anualment.

– Complement de productivitat per objectius, cal negociar els criteris objectius:

Ambdues parts es comprometen que una vegada aprovat l'Acord i durant la vigència d'aquest, es crearà una comissió per al redactat d'un reglament de productivitat que estableixi els criteris que permetin assolir cada grau de productivitat, així com les quantitats a establir. Ambdues parts es comprometen a enllestir la proposta de reglament abans del 30 de juny de 2024.

### 3. Gratificacions per serveis extraordinaris:

Tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de feina. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de feina, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de feina pactada en aquest Acord, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de feines urgents i imprevistos.

Aquestes hores es compensaran tenint en compte els barems establerts en l'article 16 d'aquest acord. El preu brut de l'hora ordinària es calcularà dividint el sou brut anual entre les hores anuals de la jornada laboral.

### 4. Retribució per aspectes especials de jornada

Fins que no s'aprovi una valoració de llocs de treball que tinguin en compte aquests factors de jornada en la determinació de les corresponents retribucions, i aquesta sigui aplicada, es remuneraran els següents complements de productivitat, en funció de les condicions en les que es desenvolupi la jornada ordinària de treball:

a) L'Ajuntament estableix un import de 24,00€ diaris, per als persones treballadores que treballin entre franja horària de les 22.00 a 06.00 hores. Aquest complement no serà acumulatiu quan es prestin serveis mitjançant hores extraordinàries. Aquest import s'incrementarà anualment segons el Pressupost General de l'Estat.

En el moment que s'apliqui la Relació de llocs de treball, aquests complements deixaran de ser vigents, sempre que aquests estiguin inclosos en la valoració.

b) El personal que hagi de treballar per necessitats del servei durant les següents jornades:

- 23/06 nit
- 24/12 nit
- 25/12 matí i tarda
- 26/12 matí i tarda
- 31/12 nit
- 01/01 matí
- 05/01 tarda i nit
- 06/01 matí

En aquest cas percebrà un tram especial del complement de productivitat, pel concepte de treball en dies festius assenyalats, de 125,00€ per torn de treball de 8 hores complert i realitzat. En el cas que el torn sigui de 12 hores, el preu dels festius assenyalats serà de 180,00€. Aquest import s'incrementarà anualment segons el Pressupost de l'Estat.

### Article 53. Nòmina

1. La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent serà l'avant penúltim dia de cada mes. Si aquest dia coincideix en dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia anterior.

2. Respecte de les pagues extraordinàries, l'ingrés es farà abans del dia 22 dels mesos de juny i desembre.

#### Article 54. *Indemnitzacions per Raons de Servei.*

1. Són els imports que s'estableixen en cas que el personal s'hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.
2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte, dietes i desplaçaments, s'abonaran d'acord amb el següent detall:
  - Si el desplaçament es realitza en el vehicle propi, s'abonará l'import del quilometratge realitzat, segons la normativa vigent; així com l'abonament d'estacionaments i peatges d'autopistes si fossin necessaris.
  - En vehicle propi 0,23€ per quilòmetre.
  - Si el desplaçament es realitza en horari laboral, comptarà des del centre de treball, en cas que el desplaçament sigui realitzat en horari de descans el desplaçament comptarà des del domicili habitual.
  - Aquests imports es regularitzaran tenint en compte la normativa reguladora en aquesta matèria.
  - En el cas d'utilitzar el transport públic, se li abonará el preu del bitllet o passatge.
3. Compensació per l'assistència fora de l'horari de treball a una dependència judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei es fitxen les següents gratificacions: indemnitzacions 135,00€ si és a jutjats d'Osona i 160,00€ si és a jutjats de fora de la comarca d'Osona; aquesta quantitat no inclou la compensació pel cost del desplaçament.

El personal també podrà optar per no cobrar la gratificació establerta i en el seu lloc computar 6 hores de treball efectiu si és a jutjats de la comarca d'Osona i 8 hores de treball efectiu si és a jutjats de fora de la comarca d'Osona.

#### Article 55. *Retribucions en Situació de Malaltia.*

1. En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'Ajuntament complementarà les prestacions del Règim General de la Seguretat Social, d'acord amb normativa vigent en cada moment, serà el 100% de les retribucions fixes i periòdiques del personal corresponents al mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.
2. Les absències per motius de salut generaran l'obligació de baixa mèdica emesa pel facultatiu del Servei Públic de Salut a partir del tercer dia de l'absència, des d'aquella data si no ha estat possible preveure que la indisposició per motius de salut seria superior a 48 hores.
3. Les absències que no siguin justificades o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinària.

#### Article 56. *Roba de Treball*

1. Anualment es lliurarà la roba de treball al personal que correspongui, segons la planificació prèviament establerta i havent estat aquesta degudament informada a la representació sindical, segons els annexes dels serveis corresponents.
2. Partint del pressupost aprovat cada any, els/les responsables de cada servei on hi hagi personal que hagi de dur roba de treball, conjuntament amb la representació sindical, podran actualitzar el tipus de roba a lliurar i ajustar les necessitats.
3. En els annexes dels corresponents serveis s'inclourà els criteris generals i procediment a seguir pel què fa a la roba de treball del personal que presta serveis en aquesta Administració municipal i la relació de roba de treball que sigui necessari pel seu personal d'adscripció.

TÍTOL 4  
**Dels Instruments d'Ordenació dels Recursos Humans,  
la Selecció, la Formació, la Carrera Professional  
i la Provisió de Llocs de Treball**

CAPÍTOL 1  
**Ordenació dels Recursos Humans**

*Article 57. Organització del Treball*

1. L'organització del treball és competència de l'Ajuntament per mitjà del seus òrgans de govern i direcció sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Acord reconeixen als representants dels treballadors/es.
2. L'organització del treball té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.
3. La corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupen sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiqui i sense detriment de les seves retribucions.
4. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior el personal tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball desenvolupat, i sense que en cap cas es consolidi una vegada deixi de fer-les.
5. En cap cas el desenvolupament de funcions de categoria superior donarà dret a la consolidació de la categoria professional en la que s'integrin les funcions desenvolupades; en aquest sentit l'accés s'haurà de regir per les regles de promoció establertes en aquestes clàusules.

*Article 58. Oferta Pública d'Ocupació*

1. La preparació i disseny dels plans d'Oferta d'Ocupació Pública es negociarà amb la representació sindical.
2. Durant la vigència d'aquest conveni, s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a l'Ajuntament es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de funcionari de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.
3. L'actuació en matèria d'ocupació de l'Ajuntament en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis de publicitat i d'igualtat, mèrit, capacitat.
4. El Servei de Recursos Humans elaborarà l'oferta pública d'ocupació dins del primer trimestre de cada any natural, o bé dins del més posterior a l'aprovació del pressupost, la qual s'ha d'executar en el termini de tres anys i estarà dotada suficientment per assolir un millor servei. Contemplarà l'existència de places per promoció interna i/o d'estabilització o sistemes extraordinaris de consolidació que es prevegin normativament, per tots els grups de classificació existents a la plantilla de personal.
5. Tenen la consideració de places vacants aquelles que no estiguin ocupades amb caràcter definitiu per funcionaris/àries de carrera o personal laboral fix i que no tinguin el caràcter de reservades.
6. Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública que s'aprovin durant la vigència de l'acord podran preveure que les convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.
7. Les places de plantilla que hagin quedat vacants o de nova creació durant l'any s'inclouran en l'oferta pública d'ocupació de l'exercici següent.

8. Reserva de places en torn restringit per a persones amb discapacitat.

a) L'Ajuntament es compromet a dur a terme una política activa que faciliti la integració de les persones amb discapacitat per tal que el dret a l'accés a la funció pública, al treball i a la lliure elecció de professió o ofici arribin a ser efectius.

b) L'objectiu és tendir a reservar un 7% de les places de la plantilla de l'Ajuntament que constitueixen l'oferta d'ocupació pública anual, per tal que puguin ser proveïdes per persones amb una discapacitat igual o superior al 33%, anualment en ocasió de la negociació de la Plantilla i la RLT de l'Ajuntament es valorarà quines places són susceptibles de ser afectades.

c) A fi de garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat, es propiciaràn les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

d) En cas que aquestes places quedin desertes, passaran automàticament a incrementar les del torn lliure.

## **CAPÍTOL 2**

### **Selecció del Personal**

#### **Article 59. Sistemes de Selecció i Accés**

1. Els sistemes de selecció i accés a les places de la plantilla municipal de caràcter funcionarial o laboral són els previstos legalment, amb la garantia del compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat.

2. Els processos de selecció seran de dues menes:

a) Processos per accedir a una plaça de carrera, de funcionari o de laboral: oposició o concurs oposició. Només en casos excepcionals i acordats a la mesa de negociació es podrà utilitzar el concurs de mèrits per seleccionar personal laboral.

b) Processos per accedir a una plaça amb caràcter d'interí: es seguiran les disposicions reglamentàries en matèria de nomenament de personal interí, així com les regles i els criteris generals de funcionament i gestió de borses de treball que puguin existir a l'Ajuntament de Tona.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin, podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

5. Les persones que vulguin reingressar a l'Ajuntament, provinents d'una excedència o altres situacions administratives, tindran un dret preferent de reingrés en els termes que determina la normativa vigent.

6. La representació del personal podrà enviar un/a representant, que actuarà a títol personal com a observador/a amb veu i sense vot durant la realització de les proves dels concursos públics, concursos oposició i concursos de trasllats que es convoquin.

7. Seran objecte de negociació els criteris generals per a l'elaboració de bases de processos selectius.

#### **Article 60. Borses de Treball**

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació

de processos selectius de funcionaris de carrera o laborals fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar, la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa. En concret:

- a) Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, per un període màxim de tres anys.
  - b) Substitució transitòria dels titulars durant el temps estrictament necessari.
  - c) Execució de programes de caràcter temporal, que no puguin tenir una durada superior a tres anys, ampliables fins a 12 mesos més per les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
  - d) L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 9 mesos dins un període de 18 mesos.
2. La incorporació de personal laboral es limitarà a les modalitats previstes en la legislació laboral vigent.
  3. L'Ajuntament incentivarà la promoció del seu personal i a tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.
  4. Quan no hi hagi candidats/es o no reuneixin els requisits per a ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats/es provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de l'Ajuntament.
  5. Posteriorment a l'aprovació del present acord, ambdues parts acordaran els criteris generals de funcionament de les borses de treball.

### **CAPÍTOL 3**

#### **La Formació**

##### **Article 61. La Formació**

1. Generalitats de la formació
  - a) El personal afectat per l'àmbit d'aplicació de l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Tona té dret a una formació continuada que respongui a la necessitat de la millora organitzativa dels serveis municipals i al dret de qualificació i promoció professional.
  - b) L'Ajuntament garantirà aquest dret mitjançant els mecanismes que s'estableixen en el present Acord. Amb aquesta finalitat, s'elaborarà un pla de formació concebut com un instrument tècnic d'organització i planificació d'activitats formatives en un període de temps concret adreçat al personal de l'Ajuntament vinculat a les competències bàsiques assignades a cada lloc de treball.
    - En aquest pla s'estableixen els objectius i la naturalesa de les accions formatives, com també la seva prioritat, el personal destinatari, sistemes de verificació de coneixements i recursos necessaris per al seu desenvolupament.
    - Es crearà una comissió paritària en matèria de formació, en la qual les parts signatàries d'aquest Acord puguin contribuir amb les seves aportacions a aquelles mancances formatives de què puguin tenir coneixement. Aquesta comissió desenvoluparà els criteris d'accés i de baremació per a l'atorgament dels cursos; així com el procediment a seguir per a la seva concessió, i resoldrà les altres situacions relatives a formació que resultin dubtoses.
    - Igualment i dins del si d'aquesta comissió paritària, l'Ajuntament de Tona informará, amb caràcter anual, si s'escau als referits sindicats sobre les accions formatives que integraran en el seus respectius plans de formació a fi que puguin contribuir amb les seves diferents aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

c) Amb caràcter general, durant el període de vigència del present Acord, cada persona treballadora podrà disposar d'un mínim de 30 hores de formació, amb possibilitat d'incrementar-se en 10 hores addicionals si la Comissió paritària en matèria de formació ho considera oportú.

## 2. Formació per competències

a) La formació per competències és una eina bàsica de política de recursos humans que té per objectiu contribuir al creixement professional de les persones treballadores a curt, mitjà i llarg termini en el desenvolupament de les tasques que té encomanades, alhora que dóna resposta a l'exigència de millora dels serveis municipals.

b) La formació per competències ha de possibilitar l'adquisició dels coneixements, les habilitats i les actituds adequades per a un bon desenvolupament de les funcions del lloc de treball, així com la consegüent progressió en l'itinerari professional de la persona.

c) La planificació de les actuacions formatives es durà, de manera progressiva, tindrà com a referència:

- Definició de les competències que es requereixen per a cada lloc de treball.
- Definició del recorregut d'assoliment o perfeccionament màxim d'aquestes competències.
- Determinació del nivell d'assoliment o perfeccionament de cada competència en el qual es troba la persona treballadora.
- Detecció de les actuacions formatives que poden ajudar a les persones treballadores a progressar en el seu itinerari professional.

## 3. Naturalesa de les accions formatives:

a) La formació pot ser voluntària o obligatòria, criteri que es determinarà per a cada acció formativa i vinculada a l'origen que ha motivat aquesta necessitat formativa.

b) Les accions formatives de caràcter obligatori imposades per l'Ajuntament no descomptaran del còmput d'hores anuals que disposa la persona treballadora i s'ha de realitzar sempre que sigui possible en horari de treball. En qualsevol cas, l'assistència a aquestes accions es computaran com a jornada de treball efectiva.

c) La resta de formació tindrà caràcter voluntari, per part de les persones treballadores. La compensació de les hores realitzades per aquestes activitats formatives serà d'hora per hora si es realitza fora de la jornada de les persones treballadores.

## 4. Desplaçaments:

Les despeses aniran a càrrec de l'Ajuntament en ambdós casos però les persones treballadores han de tenir en compte criteris de sostenibilitat i/o economia.

# CAPÍTOL 4 Carrera Professional i Promoció Professional

## Article 62. Carrera Professional

1. Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.

2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest Acord han de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional del personal.

3. Sens perjudici de la normativa aplicable, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:

a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaió o altres conceptes anàlegs.

b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.

c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert la legalitat vigent.

d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

4. Es reconeix el dret a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'Acord les hagin implantat en un mateix àmbit.

5. L'Ajuntament de Tona estudiarà durant el termini de vigència del present Acord l'aplicació d'un sistema de carrera professional per tot el personal al seu càrrec, el qual serà negociat amb els representants.

6. Tanmateix, en tant es desenvolupa el Reglament de la Carrera Professional, es possibilitarà l'increment d'un nivell del complement de destí a aquells persones treballadores que acreditin els següents requisits:

- 3 anys d'experiència professional a l'Ajuntament de Tona.

- Hagi assolit una formació mínima de 50 hores i sempre que es tracti de cursos, jornades, congressos, preparació per oposicions, certificats per la corresponent acadèmia, i cursos impartits per sindicats o la realització d'estudis de formació reglada, relacionats amb el contingut del lloc de treball.

- De la mateixa manera es comptabilitzarà la impartició de cursos de formació per part de les persones treballadores, sempre que la matèria impartida estigui relacionada amb el seu lloc de treball, durant els darrers 5 anys.

#### *Article 63. Provisió de Llocs de Treball i Sistemes de Mobilitat Interna.*

1. L'objecte de la provisió de lloc de treball és que la persona passi a desenvolupar un lloc de treball mitjançant provisió definitiva.

2. El personal de nou ingrés que guanyi una plaça vinculada a un lloc de treball base d'adscripció inicial serà adscrit amb caràcter definitiu. Els llocs de treball de definició genèrica poden donar lloc a l'adscripció en diferents serveis municipals, aquesta es determinarà en funció del perfil competencial i professional dels participants.

3. Els llocs de carrera o de comandament seran proveïts per concurs de mèrit o lliure designació en funció del que reculli la RLT. L'adscripció serà definitiva i es resoldrà mitjançant el corresponent procés, de conformitat amb unes bases específiques.

4. Les provisions de llocs de carrera o de comandament es dissenyaran per afavorir la mobilitat interna, de manera que persones amb places del mateix grup però de denominació i/o escala diferent puguin participar si les funcions dels llocs de treball que desenvolupen són similars i/o comparteixen àmbits funcionals que ho fan viable. Aquesta participació es regularà en les corresponents bases.

5. Quan calgui cobrir un lloc de treball de carrera o comandament s'oferirà internament al personal fix o de carrera amb caràcter prioritari. Quan la singularitat del lloc de treball o de les circumstàncies, de manera motivada, aconsellin la utilització de la mobilitat interadministrativa, es portarà a terme mitjançant la corresponent negociació amb la part social i la modificació de la RLT, si és necessari.

## TÍTOL 5 L'Extinció de la Prestació Pública de Serveis

### Article 64. *Preavís i Liquidació*

1. El personal que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:
  - a) Places del grup A1: un mes
  - b) Places del grup A2: un mes
  - c) Places del grup C1: quinze dies
  - d) Places del grup C2: quinze dies
  - e) Places d'agrupació professional: quinze dies
2. La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi endarrerit el preavís.
3. La liquidació consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

## TÍTOL 6 Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals

### Article 65. *Prevenció de Riscos Laborals*

1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest Acord.
2. Atès la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. Per aquest motiu, es comprometen a:
  - a) Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.
  - b) Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.
  - c) Promoure la seguretat i salut del personal mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:
    - Evitar els riscos.
    - Avaluar els riscos que no es puguin evitar. Combatre els riscos en el seu origen.
    - Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona. Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
    - Planificar la prevenció.
    - Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
    - Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
    - Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

### Article 66. *Coordinació Entre Salut Laboral i Polítiques de Gènere.*

L'Ajuntament de Tona es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

## Article 67. Obligacions Específiques en Matèria de Prevenció de Riscos Laborals

L'Ajuntament de Tona acorda les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

1. Oferir en el moment de l'accés a la funció pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tot el personal de l'Ajuntament, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

2. L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca, aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

3. Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores

4. L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del personal en la prevenció.

5. En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general, pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.

– L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals als delegats i delegades de prevenció.

– L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar al personal tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

– Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de l'Ajuntament la seva situació d'embaràs, l'empresa de riscos laborals en farà una valoració si el lloc de treball que ocupa, a parer de la treballadora, suposa un risc per l'embaràs

6. L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.

7. L'Ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per a reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

8. L'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual, EPI's, com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

9. Es vetllarà perquè el subministrament de maquinària, equips, productes i estris de treball al personal no constitueixi una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació per a la correcta utilització, com també les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI's és obligatòria i la no utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

#### Article 68. *Coordinació de les Activitats Preventives.*

1. Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.

2. Informaran i donaran les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.

3. Quan contractin o subcontractin obres o serveis que es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut de les persones treballadores, com també dels treballadors/es de les empreses contractades o subcontractades.

#### Article 69. *Els Delegats i Delegades de Prevenció.*

1. Els representants designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

2. Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal.

3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per a millorar l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

– La planificació, l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

– L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals d'aquest Acord, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

– La designació de les persones al servei el personal laboral de Tona d'aquest Acord encarregades de les mesures d'emergència.

– Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

– El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

- Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.
  - Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals
  - Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents
4. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per a:
- a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
  - b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.
  - c) Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.
  - d) Ser informats sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.
  - e) Rebre, de l'Ajuntament les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
  - f) Dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
  - g) Exigir a l'Ajuntament que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari.
  - h) Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

#### Article 70. *Vigilància De La Salut*

1. El control de la salut del personal en relació als riscos específics i genèrics derivats del lloc de treball, es farà mitjançant un reconeixement mèdic, que tindrà caràcter anual, i els protocols específics per a cada cas.
2. Les revisions mèdiques són de caràcter voluntari, excepte en els casos previstos a l'article 22 de la Ley de Prevención de Riesgos i l'article 197 de la Ley General de Seguridad Social.
3. Els canvis o les adaptacions de lloc de treball per raons de salut es regeixen per la normativa específica aprovada per l'Ajuntament.
4. El personal pot sol·licitar una revisió mèdica específica adreçada al servei de prevenció especificant les causes que motiven aquesta demanda, el qual, conjuntament amb el servei mèdic del servei de prevenció aliè, ha de determinar-ne la procedència d'aquesta, la qual avaluarà els aspectes físics i psíquics de la feina que desenvolupen, en funció dels riscos inherents del lloc de treball que ocupa la persona treballadora.

#### Article 71. *Conductes d'Assetjament*

1. L'assetjament en el lloc de treball és intolerable i es considerarà falta greu o molt greu, als efectes sancionadors que procedeixin.
2. L'Ajuntament es dotarà de mecanismes per vetllar i combatre les conductes que puguin ser sospitoses d'assetjament contra les persones.
3. Qualsevol persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne al seu lloc de treball, considerant-se intolerable els comportaments i actuacions assetjadores a la feina.
4. L'Ajuntament podrà actuar preventivament quan es detectin situacions a investigar, informant als delegats de prevenció de les raons i les mesures.

### **TÍTOL 7 Drets Col·lectius dels Empleats i Empleades Públics de l'Ajuntament de Tona**

#### **CAPÍTOL 1 Condicions Sindicals**

#### Article 72. *Llibertat Sindical*

L'Ajuntament garanteix el dret a la lliure sindicació per a la promoció i defensa dels interessos econòmics i socials, així com el dret a la no-discriminació, perjudici o sanció per raó d'estar afiliats/des o per exercitar els drets sindicals, amb independència de la seva afiliació política i/o social.

#### Article 73. *Contingut del Dret*

1. Totes les persones treballadores tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.
2. Els empleats/es públics locals que pertanyin als cossos i forces de seguretat es regiran per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquitzada d'aquests cossos.
3. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre altres facultats reconegudes per la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

#### Article 74. *El Dret de Sindicació*

Les persones treballadores públiques que estiguin afiliades a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat, i nomenar un delegat o delegada sindical LOLS que representi la secció.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per a la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

#### Article 75. *Els Delegats i Delegades Sindicals*

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part dels òrgans de representació legal, tindran les mateixes garanties que ells, a més dels següents drets:

- a) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició dels òrgans de representació legal. Respecte d'aquesta informació, els delegats sindicals estant obligats a guardar secret professional.

- b) Assistir a les reunions dels òrgans de representació legal i dels òrgans interns, amb veu però sense vot.
- c) Ser escoltats abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als empleats/es públics/es en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en el cas d'acomiadaments i sancions.

#### Article 76. *Protecció del Dret*

Qualsevol empleat/a públic o sindicat que consideri lesionat llur dret de llibertat sindical, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

#### Article 77. *Garanties i Facultats dels Delegats i Delegades de Personal.*

Els delegats i delegades de personal gaudeixen de les garanties sindicals següents:

1. Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual s'escoltarà, a més de l'interessat/da i sempre que aquest/a hi doni el seu consentiment exprés, el delegat o delegada de personal.
2. Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representen.
3. Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, les comunicacions d'interès laboral o social.
4. Garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical, tant durant l'exercici de la representació com durant l'any següent a la seva expiració.
5. Disposar d'un crèdit de 180 hores anuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions sindicals, sens perjudici d'una legislació més favorable.
6. Cap membre de la junta de personal o del comitè d'empresa pot ser canviat del seu lloc de treball a causa de l'activitat sindical que desenvolupa sense l'acord previ de l'Ajuntament i l'interessat/da.
7. A tots els efectes es considerarà accident laboral el que pateixi un/a representant sindical amb ocasió de desplaçaments relacionats amb les funcions pròpies del seu càrrec.

#### Article 78. *Drets i Competències del Delegat o Delegada de Personal.*

El delegat o delegada de l'Ajuntament de Tona tindrà el següents drets i competències:

1. Ser informat/da dels assumptes en matèria de personal que afectin a les persones treballadores, tant si es tracta d'una afectació a escala global de tota la plantilla com si únicament se centra en un determinat col·lectiu.
2. Amb caràcter previ a modificacions del règim jurídic de col·lectius i a passar pel ple l'aprovació anual de la plantilla i la Relació de Llocs de Treball, així com les posteriors modificacions si fossin necessàries, el delegat o delegada té dret a ser informat/da amb detall i a donar l'opinió, bé oralment o mitjançant l'emissió d'informe.
3. Ser informat/da de les sancions imposades per faltes molt greus.
4. Ser informat/da de l'oferta pública d'ocupació i de la previsió de convocatòria de les places, així com dels terminis concrets de cada concurs/oposició.
5. Vigilar el compliment de la normativa vigent en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació i exercir, per decisió majoritària les accions administratives o judicials oportunes davant els organismes competents.

6. Convocar assemblees sectorials o generals fora de l'horari laboral, prèvia notificació per escrit a l'Ajuntament. No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències, i que tinguin lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

7. Convocar, prèvia notificació per escrit a l'Ajuntament i durant el temps legalment permès, una assemblea al mes dins de la jornada laboral. La suma de les hores de les assemblees dins de la jornada laboral no podrà superar les 180 hores anuals.

*Article 79. El Dret a la Negociació Col·lectiva.*

1. Seran objecte de negociació col·lectiva les matèries recollides a l'article 37 del TREBEP.
2. La mesa general de negociació respectarà, pel que fa a la part social, la proporcionalitat de membres d'acord amb la representativitat obtinguda en les eleccions sindicals del personal laboral i funcionari.
3. Les hores destinades a reunions amb la corporació o a l'assistència com a delegats/des de prevenció al Comitè de Seguretat i Salut Laboral no s'inclouen dins del crèdit d'hores per funcions sindicals de què disposen els membres de la representació del personal i de les seccions sindicals.

## TÍTOL 8 Igualtat de Tracte dels Empleats/es Públics

*Article 80. La Igualtat de Tracte i d'Oportunitats en l'Àmbit Laboral.*

L'Ajuntament de Tona queda obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

*Article 81. El Pla d'Igualtat*

1. L'Ajuntament de Tona ha aprovat un pla d'igualtat, pel ple de data 25 de novembre de 2021, en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i s'ha registrat al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.
2. El Pla d'igualtat ha estat negociat amb la representació dels empleats/es públics.

*Article 82. El Contingut i Fases del Pla D'igualtat.*

1. El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
2. El Pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
3. Per a la consecució dels objectius fixats, el pla d'igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
4. El Pla d'igualtat podrà contenir les fases següents: diagnòsi, disseny, programació, implantació, seguiment i avaluació.

### Disposicions Addicionals

Les condicions d'aquest Acord poden ser modificades per millores establertes en normes amb rang de llei que resultin d'aplicació en l'àmbit de les Administracions Locals de Catalunya.

Els acords subscrits o que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats més representatius i l'Administració General de l'Estat, la Generalitat de Catalunya, la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, la Federació de Municipis de Catalunya i/o Associació Catalana de Municipis i Comarques, que esdevinguin més beneficiosos per la plantilla respecte a les condicions estipulades en aquest document, es traslladaran a la mesa general de negociació per tal de negociar l'adaptació del seu text i integrar-los dins d'aquest Acord.

### Disposicions Transitòries

El present Acord desplegarà els seus efectes des del dia de la seva aprovació pel Ple pel que fa a la jornada laboral i horaris de les persones treballadores.

Pel que fa a les previsions econòmiques que milloren les condicions actuals, aquestes entraran en vigor en data 1 de gener de 2024, excepte allò relatiu a la modificació dels ajuts socials, que entrarà en vigor quan no existeixi la prohibició establerta per l'article 19 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per a l'any 2023, en relació a l'increment de la massa salarial dels ajuts socials.

L'annex on es regulen les condicions del personal de la Policia Local de l'Ajuntament de Tona restarà en vigor fins a nou annex.

### Disposicions Finals

*Disposició Final Primera Clàusula Derogatòria.*

Queden derogats la totalitat dels acords, convenis i pactes anteriors, com també quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individual d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitin o contradiguin els acords aquí adoptats.

Disposició Final Segona Registre i Publicació.

Aquest Conveni es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que determina l'article 38.8 de l'EBEP.

*(Continua a la pagina següent)*

## ANNEX I

### ACORD COMPLEMENTARI DE REGULACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALLS DEL PERSONAL DE LA BRIGADA D'OBRES I SERVEIS DE L'AJUNTAMENT

#### Article 1. *Objecte*

Aquest acord complementari regula les condicions de treballs del personal de la Brigada d'Obres i Serveis de l'Ajuntament, que no es contempla a l'Acord general de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Tona, per tal d'aconseguir un millor servei i atenció a la ciutadania en actuacions que s'han de prestar fora de la jornada laboral de la brigada municipal, per causes de força major, així com per a atendre necessitats de servei i la realització de tasques puntuals, urgents o imprevistes.

#### Article 2. *Àmbit d'Aplicació i Vigència*

Aquest annex és d'aplicació a tot el personal de la Brigada d'Obres i Serveis de l'Ajuntament de Tona, i la seva vigència queda supeditada i és la mateixa que la de l'Acord general de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Tona.

#### Article 3. *Horari de Treball*

L'horari de treball de la Brigada d'Obres i Serveis serà de dilluns a dijous de 07.00 a 14.30 hores. Els divendres s'estableix l'hora d'entrada a les 07.00 hores, l'hora de sortida serà la fixada segons el calendari laboral anual del col·lectiu, que podrà variar en funció de la regularització de les hores.

#### Article 4. *Roba de Treball*

1. L'Ajuntament de Tona proporcionarà la roba de treball adient i necessària al personal de la Brigada d'Obres i Serveis per tal que pugui realitzar les seves tasques amb bones condicions, seguretat i salut. Per aquest motiu, aquesta roba haurà de ser d'alta visibilitat, aïllar del fred a l'hivern i de la calor a l'estiu.

2. A efectes de l'apartat anterior, l'Ajuntament proveirà, sempre que sigui necessària, la seva reposició, ja sigui perquè ja no compleix amb les condicions de seguretat, deteriorament, caducitat, etc., prèvia devolució de la peça deteriorada, als treballadors/es de la brigada municipal, de roba d'hivern i d'estiu.

3. Pel personal de nova incorporació el lliurament tindrà la següent pauta:

La relació de peces màximes d'uniformat a l'hivern és el següent:

- 1 anorac
- 1 forro polar
- 2 pantalons d'hivern
- 2 polos d'hivern
- 1 botes de seguretat d'hivern
- 2 conjunts de roba interior tèrmica

Haurà d'ésser entregada amb la major brevetat possible.

La relació de peces màximes d'uniformat a l'estiu és el següent:

- 2 polos d'estiu
- 2 pantalons d'estiu
- 1 calçat de seguretat d'estiu

Haurà d'ésser entregada amb la major brevetat possible.

No obstant aquesta pauta, l'Ajuntament es compromet a substituir immediatament tota peça de roba, inclòs el calçat de seguretat, prèvia devolució per part del treballador/a de la peça que s'hagi estripat o deteriorat de tal manera que ja no compleixi els requisits pels quals hagin estat dissenyades i lliurades.

4. La roba de feina té com a utilitat la realització dels treballs pels que ha estat entregada, queda prohibit qualsevol altre ús que es faci de la mateixa. En tot cas, l'ús de la roba de treball es limitarà a la jornada laboral.

#### Article 5. *EPI's i Seguretat*

1. L'Ajuntament garantirà la seguretat i la integritat física dels treballadors/es de la brigada municipal quan realitzin les feines que se'ls ordeni.

2. Als treballadors/es de la Brigada municipal se'ls facilitarà tots els EPI's necessaris i adients per tal que puguin realitzar les tasques que els siguin encomanades amb total seguretat.

3. L'Ajuntament també es compromet a substituir-los cada cop que sigui necessari, ja sigui per deteriorament, caducitat, etc., i deixin de complir les condicions de seguretat per a la qual hagin estat dissenyats. A tal efecte es portarà a terme una revisió periòdica de tots els EPI's facilitats.

4. El treballador/a de la Brigada municipal es podrà negar a fer la feina encomanada si no disposa dels EPI's. En el cas que el treballador/a consideri que la seva seguretat i integritat física està en perill, informará i motivará la seva negativa al Cap de la brigada municipal i, si ho consideren pertinent, al responsable de riscos laborals.

5. En cas que el treballador/a de la Brigada municipal disposi de tots els EPI's necessaris per realitzar la tasca encomanada i no els faci servir, cometrà una falta lleu, greu o molt greu, depenent del risc que corri al no utilitzar aquests EPI's.

#### Article 7. *Guàrdies i Retens*

1. Els treballs objecte de les guàrdies hauran de ser aquells que no puguin ser realitzats en la jornada laborable; sigui perquè es tracta d'imprevistos o bé per tractar-se de tasques ordinàries que no poden simultaniejar-se amb les previstes en horari laboral. Òbviament, s'hi inclouen els casos de força major.

2. Els treballadors/es de la brigada municipal de l'Ajuntament realitzaran toms de guàrdies entre setmana de dilluns a dijous, de les 14.30 hores a 07.00 hores de l'endemà, a raó de 40,00€ per dia i guàrdia. L'horari de divendres serà des de la finalització de l'horari laboral i acabarà a les 24.00 hores.

La realització de guàrdies en caps de setmana, dissabte i diumenge, a raó de 80,00€ per dia i guàrdia, de 00.00 hores de dissabte a 07.00 hores de dilluns. Els festius entre setmana es faran les guàrdies de 00.00 a 24.00 hores amb la mateixa retribució diària.

A part d'aquests imports, si s'activa el servei de guàrdia, el treballador/a que cobreixi el servei, disposarà d'un temps màxim de 30 minuts per poder atendre la necessitat i, cobrarà com a hora extraordinària les hores efectives treballades per resoldre la incidència.

El treballador/a que atengui la incidència haurà d'anar uniformat amb la roba de treball reglamentària.

Aquests imports, es veuran incrementats anualment d'acord amb l'Increment previst a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

3. La guàrdia la farà un únic treballador/a de la brigada municipal, que és qui cobrarà els imports esmentats anteriorment. En cas que el treballador/a que està de guàrdia necessiti l'ajuda d'un o més companys/es, per tal de cobrir la incidència per la qual s'ha activat la guàrdia, es trucarà als companys/es que siguin necessaris, sempre i quan aquests/es estiguin disponibles.

En aquest cas, els companys/es que reforcin el servei, només cobraran les hores efectivament treballades, tenint aquestes la consideració d'hores extraordinàries.

4. El servei de guàrdia serà realitzat pel personal fix de la brigada municipal. El personal contractat temporalment, es podrà afegir a aquestes guàrdies si ho desitgen, previ informe favorable del/de la cap de la brigada.

5. Les persones que podran activar la sortida del treballador/a que estigui realitzant el servei de guàrdia, i sempre que estigui justificada, són:

- a) L'Alcalde/essa i qualsevol regidor/a de l'equip de govern.
- b) El/La Cap de la brigada municipal.
- c) La Policia Local.

d) En cas d'actes organitzats per l'Ajuntament o per tercers i amb la col·laboració de l'ajuntament: el Tècnic/a corresponent de l'ajuntament. Aquesta serà la única persona interlocutora vàlida que donarà les ordres, indicacions, directrius, etc., en cas de necessitat, al personal de guàrdia.

6. En cas que s'activi el servei de guàrdia per una incidència que no sigui estrictament necessària i/o urgent, després de fer el servei, el treballador/a que estigui de guàrdia donarà compte de la incidència al/la cap de la brigada municipal, que immediatament ho posarà en coneixement de l'Ajuntament per tal que es prenguin les mesures que calguin perquè no es torni a repetir una situació similar.

7. Per tal de garantir el correcte funcionament dels serveis de guàrdia, evitant incidències que el pertorbin, serà necessari:

- a) Donar al treballador/a que estigui de guàrdia, instruccions clares, concretes i concises per part de la persona corresponent.
- b) Suport de la Policia Local, si cal, en cas que la incidència tingui lloc a la via pública o en indrets que puguin representar perillositat.
- c) Realització d'un quadrant trimestral dels esdeveniments programats i en els quals pot ser necessària l'actuació dels serveis de guàrdia, per tal de facilitar una bona planificació d'aquest servei.

8. S'elaborarà un quadrant anual, semestral, on quedaran reflectides clarament les dates en les que cada treballador/a realitzarà aquest servei de guàrdia.

En aquest sentit, per tal de evitar que el mateix treballador/a realitzi el servei de guàrdia en dates assenyalades 2 anys seguits, s'establiran mecanismes per tal d'evitar que això succeeixi.

Malgrat aquest quadrant, els treballadors/es es podran canviar el torn de guàrdia entre ells/es, prèvia comunicació al/la cap de la brigada amb una antelació mínima d'una setmana.

Donat el cas, només cobrarà els imports establerts per aquest servei, el treballador/a que faci la guàrdia efectiva.

9. El/la cap de la brigada, donarà compte mensualment al departament de RRHH dels treballadors/es que hagin realitzat servei de guàrdia durant aquest període de temps, així com dels canvis que s'hagin pogut produir en aquest sentit.

El treballador/a de la brigada municipal que renunciï a fer el servei de guàrdia, ho comunicarà amb una antelació d'1 mes per escrit al/la cap de la brigada municipal i aquest al departament de RRHH de l'Ajuntament.

Això tindrà com a conseqüència la no incorporació al quadrant d'aquest servei del treballador/a que hagi renunciat a fer-ho, durant 1 any. Passat aquest període de temps, es podrà incorporar al servei, si així ho desitja.

El/la cap de la brigada municipal farà els canvis necessaris al quadrant per tal de garantir que el servei queda cobert.

La inclusió dels treballadors en el servei de guàrdia és en qualsevol cas voluntari.

10. Si el treballador/a que li pertoqui fer el servei de guàrdia, per raons totalment justificades o de força major no pogués fer-ho, o un cop començat el servei no pogués continuar prestant-lo pel mateixos motius, donarà compte immediatament al/la cap de la brigada, que substituirà al treballador/a afectat per un altre/a.

En aquest cas, el treballador/a que assumeixi la guàrdia, cobrarà la part proporcional que li correspongui per la guàrdia efectiva realitzada.

11. L'incompliment dels deures i obligacions que comporta el serveis de guàrdia en el termes que es descriuen en aquest annex, per causes injustificades, estarà subjecte al règim disciplinari pactat a l'Acord de condicions generals del treball del personal al servei de l'Ajuntament de Tona.

*(Continua a la pagina següent)*

## ANNEX II PERSONAL ESCOLA BRESSOL PA AMB XOCOLATA

### Article 1. *Jornada*

La jornada de treball del personal de l'escola bressol s'estableix que s'ha de realitzar dins d'un espai horari comprès entre les 08.30 i les 17.00 hores, llevat dels períodes en què no hi hagi atenció als infants, compresos entre l'1 i 11 de setembre, durant les quals l'horari de treball ha de ser de 09.00 a 15.00 hores. Fora d'aquest horari de treball es realitzaran reunions amb famílies, claustrs, activitats o serveis complementaris.

L'horari de les mestres estarà repartit en dos torns en concepte de jornada continuada: 08.30 a 15.35h o bé de 10.00 a 17.05 hores. Hi haurà un altre torn de treball: de 07.30 a 14.35 hores en cas que l'escola ofereixi el servei extra matinal.

Es compten com a hores de treball efectiu les hores fora de l'horari establert, que s'han de distribuir al llarg del curs escolar i que s'han de dedicar a l'organització de tasques i activitats durant el curs, atenció a les famílies, compra de material, formació, preparació de tasques, resolució d'incidències eventuais, claustrs, etc. El total d'aquestes hores es calcularà fruit d'un treball conjunt entre la direcció i la tècnica d'educació i s'acordarà per la mesa general de negociació prèviament a l'elaboració del calendari del curs següent.

La disponibilitat total de l'equip educatiu de l'escola bressol ha de permetre com a mínim 5 hores setmanals per fer les tasques de coordinació, preparació de claustrs, elaboració de materials, atenció a les famílies, etc.

La jornada habitual serà de 7,05 hores diàries excepte des de l'inici de la jornada compactada d'estiu del centre que va des del 21 de juny fins el 19 de juliol que serà de 6 hores i 30 minuts i l'últim dia lectiu del mes de desembre abans de les vacances escolars de Nadal. De l'1 a l'11 de setembre serà de 6 hores. Aquests períodes de jornada inferior a l'ordinària s'estableixen com a compensació de les hores efectuades fora de la jornada laboral pel període d'adaptació, substitucions, i escreixos horaris generats durant el curs. El curs es finalitzarà el 19 de juliol.

En el cas de l'auxiliar d'educadora, la totalitat de les hores de la seva jornada seran lectives i es distribuiran anualment segons el calendari escolar del centre. La direcció presentarà la proposta a l'Ajuntament i s'aprovarà per mesa de negociació.

### Article 2. *Calendari Laboral*

El calendari laboral del personal de l'escola bressol tindrà les especificitats següents:

- El personal del centre tindrà dret al període de vacances d'estiu compreses entre el 20 de juliol i el 31 d'agost, ambdós inclosos.
- Nadal i Setmana Santa seran els marcats pel Departament d'Ensenyament. Els dies de lliure disposició els que assenyali el consell escolar municipal, procurant que coincideixin amb la resta de les escoles de Tona.
- I els dos dies de festa local.

### Article 3. *Calendari Escolar*

Els infants s'incorporaran al centre el dia 12 de setembre. Es podrà modificar l'horari dels primers dies de 08.45 a 17.00 hores de curs per poder dur a terme el procés d'acolliment dels infants al nou entorn. Aquest procés, que pretén afavorir un bona adaptació, s'inicia amb el primer contacte de les famílies amb el centre i es concreta en la programació d'un horari especial durant els primers dies del curs amb l'entrada esglaonada dels infants, amb moments sovintejats d'intercanvi amb les famílies i amb la possibilitat que aquestes romanguin a l'escola amb els infants el temps que aquests precisin per sentir-se segurs i acollits.

#### Article 4. *Vestuari*

L'Ajuntament proporcionarà al personal de l'escola bressol la roba necessària pel desenvolupament de les seves funcions.

- Temporada d'hivern: lliurement del 15 al 30 d'octubre.
  - 2 pantalons
  - 1 forro polar o dessuadora
  - 2 samarretes
  - 1 calçat (esportives)
- Temporada d'estiu: lliurement del 15 al 30 març.
  - 2 pantalons
  - 2 samarretes
  - 1 dessuadora prima
  - 1 calçat

#### Article 5. *Dietes*

La dieta del personal de l'escola bressol que faci el servei de migdiada, serà coberta directament per l'Ajuntament.

#### Article 6. *Dies Addicionals de Vacances*

Pel que fa als dies addicionals de vacances per anys d'antiguitat es podran gaudir allargant les vacances de Nadal, Setmana Santa o estiu sempre que no afecti al servei.

#### Article 7. *Compensació Econòmica Equip Directiu.*

S'estableixen els complements retributius següents atenent a les responsabilitats que es detallen, mentre aquestes siguin exercides de manera efectiva:

- Direcció: 250€ bruts mensuals.
- Coordinació: 200€ bruts mensuals.

*(Continua a la pagina següent)*

ANNEX  
GRAUS DE PARENTIU

Quadre relatiu als graus de parentiu i afinitat

